

Dirección General de Trabajo**Servicio de Promoción Laboral****ANUNCIO****33****131342**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Distribuidora Marítima Petrogás, S.L.U., suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, esta Dirección General

ACUERDA

Primero. Inscribir el citado Convenio en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora,

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

LA JEFE DE NEGOCIADO DE ESTATUTOS Y CONVENIOS, Francisca Encarnación Espinosa Espigares.

CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPAÑÍA “DISTRIBUIDORA MARÍTIMA PETROGÁS, S.L.U.” CON SU PERSONAL DE FLOTA

CAPÍTULO I**Preámbulo. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES**

El presente Convenio Colectivo queda concertado y, por consiguiente, suscrito, de una parte, por la empresa Distribuidora Marítima Petrogás, S.L.U. y, de otra, por los/as trabajadores/as de la misma, cuyos Representantes constituidos en Comisión Negociadora y reconociéndose mutuamente como interlocutores válidos, se identifican en las Actas que se acompañan.

DISPOSICIONES GENERALES**Artículo 1º. ÁMBITO TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL.**

1. El ámbito territorial y personal del presente Convenio será el del Personal fijo e interino de los buques en los que opere como empresario titular de la relación laboral Distribuidora Marítima Petrogás con independencia de su ámbito territorial de operaciones.

2. Vigencia. El presente convenio entrará en vigor con efectos del 1 de enero del 2022, excepto aquellos conceptos específicos en que se establezca expresamente una eficacia distinta.

En concreto, se establece que los artículos 23 ter y 24 se aplicará a partir del 11 de abril de 2022.

3. Duración. El Convenio estará en vigor hasta el treinta y uno de diciembre del año de 2023.

4. Prórroga. Al término de su vigencia, el convenio colectivo se considerará automáticamente denunciado, manteniéndose en vigor todo su contenido hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya. En todo caso, deberá ser constituida la comisión negociadora antes del mes siguiente al vencimiento indicado.

Artículo 2º. INTEGRACIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

El presente Convenio forma un conjunto unitario e infraccionable. En este sentido se reconsiderará en su totalidad su contenido por la Comisión Paritaria, si por la Jurisdicción competente, en uso de las atribuciones que le confiere el apartado 5º del artículo 90º del Estatuto de los Trabajadores se adoptaren medidas modificativas del mismo que, a juicio de cualquiera de las dos partes de la Comisión Paritaria, así lo hiciese necesario.

Las modificaciones en materia de condiciones de trabajo no económicas, o las de Representación Sindical, que pudieran establecerse por Ley, se entenderán incorporadas al presente Convenio siempre que su regulación resulte más beneficiosa.

En análogo sentido, las condiciones económicas de este Convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales de carácter general que impliquen variaciones económicas en todos o en alguno de los conceptos retributivos.

Artículo 3º. COMPENSACIÓN.

Las condiciones pactadas compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran en tales conceptos por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejoras de salarios, pluses fijos, primas o pluses variables, premios o conceptos equivalentes) imperativo legal, jurisprudencial contencioso administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o cualquier otra causa. Durante su aplicación no será aplicable en la Flota de DISTRIBUIDORA MARÍTIMA PETROGÁS, S.L.U. ningún otro Convenio que pudiera ser homologado por la autoridad competente y aceptar o referirse a actividades o trabajos desarrollados en los buques de la Empresa DISTRIBUIDORA MARÍTIMA PETROGÁS, S.L.U.

Artículo 4º. NORMAS SUBSIDIARIAS.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Legislación general Laboral y demás normativa vigente que sea de aplicación.

Artículo 5º. COMISIÓN PARITARIA.

Definición y estructura: Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio, se establece una Comisión Paritaria que estará integrada, como máximo por tres vocales empresariales y otros tres sociales. En todo momento, tanto la parte Empresarial como la Social podrán ser asistidas por sus Asesores, quienes tendrán voz pero no voto.

En el nombramiento de los vocales se deberá mantener la misma proporción de representatividad de la comisión Negociadora del Convenio.

1. Interpretación del Convenio: En tal sentido se establece que, en aquellas cuestiones en las que existan divergencias de interpretación, no deberá iniciarse su aplicación hasta tanto no exista interpretación acordada o resolución al respecto de la Autoridad Laboral Administrativa o Judicial; ello no obstante, por la Dirección podrá acordarse tal aplicación, si bien si el acuerdo o fallo posterior le fuere desfavorable, deberá abonarse a los trabajadores perjudicados la indemnización que se pacte o que la autoridad establezca.

2. Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes en los supuestos previstos en el presente Convenio. En este sentido, preceptivamente deberá reunirse la Comisión Paritaria para estudiar y, en su caso, proponer las medidas correctoras que en su criterio fueren procedentes por acciones u omisiones que afecten a la seguridad de las personas o cosas.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado. La Comisión intervendrá preceptivamente en esta materia, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este campo, proceder en consecuencia.

4. Procedimiento: Tendrán capacidad de convocatoria de la Comisión Paritaria tanto la Dirección como el Comité de Empresa. La Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de 15 días a partir de la recepción del problema planteado.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los temas a debatir en cada caso.

La Empresa facilitará el desembarco de los miembros de la Comisión. Caso de imposibilidad de desembarque se pospondrá la reunión el mínimo tiempo posible, hasta el desembarque de todos los miembros de la parte Social. Caso de necesidad urgente de la reunión, el Comité podrá decidir quien, de entre sus miembros, podrá asistir excepcionalmente a la misma.

5. A falta de acuerdo de la comisión paritaria, se podrá optar por someter el conflicto a la mediación regulado en los acuerdos interprofesionales sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo y/o al arbitraje.

Artículo 6º PROCEDIMIENTO DE DESCUELGUE

En el caso de que la empresa pretendiera en algún momento modificar condiciones de este Convenio Colectivo, de las reguladas en las letras a), b), c), d), e), f) y g), del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se estará al procedimiento establecido en la normativa de aplicación.

CAPÍTULO II

CONTRATACIÓN

Artículo 7º. PERIODO DE PRUEBA.

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 14º.1 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que no podrá ser superior al que se establece en la escala siguiente:

- a) Oficiales y titulados/as ... Cien días.
- b) Maestranzas y Subalternos/as ... Cuarenta y cinco días.

A tal efecto el personal será contratado por escrito desde el inicio de su relación laboral, percibiendo la totalidad de las retribuciones que al personal fijo correspondan. El contrato podrá rescindirse unilateralmente, mediante preaviso escrito de quince días, al menos. La falta de dicho preaviso podrá subsanarse por la inclusión del salario a dichos días correspondientes en la liquidación del finiquito. El incumplimiento de tales requisitos determinará la condición del carácter fijo para el/la tripulante.

No podrá efectuarse más de una contratación por periodo de prueba para un mismo tripulante y cargo.

La incapacidad temporal interrumpe el cómputo del periodo de prueba.

2. En el supuesto de que el periodo de prueba expire en el curso de una travesía, éste se considerará prorrogado hasta que el buque llegue a puerto; no entendiéndose por tal motivo así prorrogado el plazo de preaviso citado en el párrafo anterior. En el supuesto de que expire por voluntad del/a tripulante y ello en viaje o en puerto extranjero, se considerará prorrogado hasta puerto español.

3. Concluido a satisfacción el periodo de prueba, el/la tripulante figurará en la plantilla laboral de personal fijo, si tal fuere su modalidad de contratación, computándosele, a todos los efectos, el tiempo prestado en tal situación.

Los servicios prestados en situación de interinidad y eventualidad dentro de la misma categoría, serán computados a efectos de periodo de prueba siempre y cuando la nueva contratación se produzca durante un periodo de SEIS MESES respecto de la anterior.

4. La Empresa, en el supuesto de rescisión del periodo de prueba, entregará al/a tripulante, a la mayor brevedad posible y, por supuesto, sin que en ningún caso puedan sobrepasarse los plazos señalados en la legislación vigente, la documentación relativa al tiempo efectivamente trabajado, así como la certificación salarial y de cotizaciones de la Seguridad Social, a cargo de la Empresa.

5. Finalizado el periodo de prueba por decisión de la Empresa, todos los gastos de viaje y dietas que correspondan, desde el puerto de desembarque hasta el domicilio del tripulante, serán a cargo de la Empresa.

6. Se respetará la Ley sobre derechos de información en materia de contratación Laboral.

Artículo 8º. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

1. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA FUNCIÓN: Todo el personal queda encuadrado en los siguientes grupos profesionales:

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	PUESTO
JEFES/AS	Nivel X	Capitán/a
		Jefe/a de Máquinas
OFICIALES	Nivel IX	Primer/a Oficial Cubierta o Máquinas
		Segundo/a Oficial Cubierta o Máquinas
		Tercer/a Oficial Cubierta
MAESTRANZAS	Nivel VII	Contra maestre, Bombero/a, Caldereta, Cocinero/a
		SUBALTERNOS/AS
Marinero/a de Máquinas		
Marinero/a de Puente		
Marinero/a de Mantenimiento		

2. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA: A tal efecto se estará a lo dispuesto con carácter general en la legislación vigente.

El enrolamiento o contratación de personal con contrato de duración determinada, se ajustará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho a que se le avise por escrito con quince días al menos antes de la finalización de su contrato.

No podrá efectuarse más de una contratación de duración determinada por categoría y puesto de trabajo en el periodo de un año salvo rescisión en periodo de prueba, baja voluntaria del/a trabajador/a o despido considerado como procedente; dejando en todo caso a salvo lo dispuesto en los apartados 4) y 5) del Art. 15º del Estatuto de los Trabajadores. Los contratos de duración determinada para la sustitución de personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo se regularán de acuerdo con la legislación vigente.

ANTIDISCRIMINACIÓN: Especialmente se recoge y ratifica en el presente Convenio el que:

- En la Clasificación Profesional se evitará toda introducción de denominaciones sexistas (categorías, funciones y tareas).
- En ningún ámbito de actuación de la Empresa podrán establecerse cláusulas, normas o conductas, que fueren discriminatorias por razón de raza, sexo, doctrina o religión
- La Empresa y los Representantes Legales de los trabajadores, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual y/o laboral del conjunto de personas que trabajan en la Empresa.

Artículo 9º. LUGAR DE RESIDENCIA.

A tal efecto se estará, en cada caso, a lo que al respecto se halle estipulado en la legislación vigente que le fuere de aplicación. El cambio de residencia de la persona trabajadora deberá ser notificado a la compañía a los oportunos efectos.

Artículo 10º. ASCENSOS.

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta las evaluaciones de la persona trabajadora, cuya apreciación quedará dentro de las facultades organizativas del empresario. En las evaluaciones se atenderá entre otros aspectos al perfil profesional, la formación y experiencia acreditada.

Artículo 11º. PLANTILLAS Y ESCALAFONES.

1. **PLANTILLAS:** Se entenderá por plantilla la expresión numérica de los puestos de trabajo del personal fijo adscrito a la Empresa, correspondiente a las necesidades de la totalidad de los buques pertenecientes a la misma, así como el personal de inspección, ordenados por grupos profesionales y, dentro de éstos, por categorías.

La dotación de cada buque, sea cual fuere el tipo de contratación, estará en todo momento de acuerdo con el cuadro de tripulaciones mínimas estipuladas por la Administración.

2. **ESCALAFONES:** La Empresa confeccionará, dentro de los dos primeros meses de cada año, el escalafón de su personal fijo, por grupos profesionales, ordenados por categorías y, dentro de éstas, relacionados por orden alfabético del primer apellido, clasificándose separadamente las distintas especialidades que existan dentro de cada categoría.

En el escalafón se harán constar los siguientes datos: nombre y apellidos del interesado, año de nacimiento, fecha de ingreso en la Empresa, categoría profesional reconocida, antigüedad en la misma, así como el título profesional, en caso de que lo posea.

La Empresa estará obligada a enviar a los buques, el escalafón del año en curso, cerrado en el plazo de quince días a contar desde la finalización de las evaluaciones del personal según el calendario de fechas publicados por el departamento de Personas y Organización o como máximo el 1 de abril de cada año.

Una vez publicado el escalafón, y conocido por el/la tripulante, éste/a tendrá un plazo de treinta días para reclamar ante la Empresa sobre la situación, que en el mismo, se le haya asignado.

La Empresa contestará en el plazo de treinta días a partir de la fecha de recepción del escrito de reclamación.

Se enviará a los buques ejemplares, en número suficiente, para que quede uno depositado en la oficina del buque, otro para su entrega a los representantes del personal, y los necesarios para su exposición en los tabloneros de anuncios.

CAPÍTULO III

PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 12°. TRANSBORDOS.

Se entiende como tal el traslado o desplazamiento del/a tripulante de un buque a otro en el transcurso del periodo de embarque. A efectos de la observación del presente Convenio y de la prestación de los servicios correspondientes, se ratifica expresamente, dentro del ámbito territorial y personal del mismo, el principio de unidad de Empresa y Flota afecta al presente Convenio.

El transbordo se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos, laborales y profesionales del/la tripulante; independientemente de los gastos de viaje y dietas que le correspondan.

Los transbordos no se realizarán en más de una ocasión por periodo de embarque, salvo circunstancias que afecten a la operatividad de la flota.

Siempre que las necesidades y mejor organización del servicio, así lo permita, todos los/as tripulantes, salvo los/as Capitanes/as y Jefes/as de Máquinas, realizarán sus campañas en los buques, siguiendo un sistema de rotación en cada uno de ellos.

Artículo 13°. PERMUTA.

El personal destinado en buques o unidades distintas, pertenecientes a la misma categoría y grupo profesional, podrá concertar la permuta de sus respectivos puestos, previa autorización de la Empresa; la que podrá oponerse por razones justificadas del servicio. En caso de consumarse la permuta, se entenderá que los/as interesados/as renuncian a las indemnizaciones correspondientes por transbordo y aceptan las modificaciones correspondientes al intercambio de sus respectivos puestos de trabajo.

Artículo 14°. CAMBIOS DE DESTINO O FUNCIÓN.

A tal efecto se atenderá a lo pactado en el presente Convenio y normativa general que sea de aplicación.

1. PUESTOS EN TIERRA: La Empresa dará trato preferente a los/as tripulantes fijos/as sobre el personal ajeno a ella, para ocupar plazas en tierra, siempre que reúnan las condiciones exigidas para ocupar tales plazas. Dicha preferencia incluye la espera necesaria para aquellos casos en que el/la tripulante se halle embarcado.

2. PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA: El personal que haya sido declarado en situación de Incapacidad Permanente, Parcial o Total, para su trabajo habitual, tendrá preferencia para cubrir destinos, tanto en Flota como en Tierra, siempre que exista vacante y demuestre hallarse debidamente capacitado para su desempeño. La Empresa queda obligada a facilitarle tal vacante una vez se produzca la misma.

3. TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORÍA: En el caso de necesidad del servicio, todas las personas trabajadoras podrán ser destinadas a trabajos de distinta categoría, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo cuando cese esta necesidad y haciendo constar en su expediente esta circunstancia como mérito contraído. En el caso de que la encomienda de funciones superiores por un período superior a 6 meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar su clasificación profesional.

4. Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo mínimo imprescindible, manteniéndole la retribución y los demás derechos derivados de su categoría profesional, informando de ello posteriormente al Comité.

Artículo 15º. COMISIÓN DE SERVICIO.

Se entiende por comisión de servicio la misión profesional a realizar por cualquier tripulante por orden de la Empresa y en cualquier lugar. El personal en tal situación se entenderá a todos los efectos como embarcado.

Se considera, asimismo comisión de servicio, la negociación del Convenio Colectivo de la Empresa con su personal de flota, y las reuniones que mantenga con su Comité.

En esta situación el tripulante percibirá las mismas retribuciones como si estuviera embarcado y caso de encontrarse fuera de su domicilio percibirá las dietas y gastos de locomoción que se fijan en este Convenio. En cualquier caso, los gastos superiores que puedan realizarse se abonarán, previa justificación; debiendo la Empresa adelantar una cantidad estimada por el importe de los mismos.

Artículo 16º. EXPECTATIVA DE EMBARQUE.

Se considera expectativa de embarque la situación del/a tripulante que se encuentra en su domicilio, procedente de una situación distinta a la de embarque o comisión de servicio, disponible y a las órdenes de la empresa.

En ningún caso se podrá mantener al/a trabajador/a en la citada situación por tiempo superior a 15 días, pasando a partir de ese mismo momento a la situación de comisión de servicio.

Cuando el/la tripulante se encuentre en expectativa de embarque fuera de su domicilio, por orden de la Empresa, se entenderá tal situación como de comisión de servicio; si lo fuere en su domicilio, devengará el salario correspondiente a la situación de vacaciones previsto en el presente Convenio.

CAPÍTULO IV

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 17º. LICENCIAS.

1. LICENCIA POR MOTIVO DE ÍNDOLE FAMILIAR: Al respecto y con inclusión de tres días por matrimonio de hijos/as, se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, considerando en su grado máximo los periodos de tiempo en ésta previstos para cada situación:

15 días por matrimonio.

10 días por muerte, entierro o enfermedad grave del cónyuge, ascendientes o descendientes en línea directa y hermanos/as del embarcado,

No obstante estos plazos y atendiendo a las excepcionales circunstancias que puedan concurrir en algunas situaciones justificadas, la Empresa podrá conceder los días necesarios.

Ninguna de las licencias descritas en este apartado serán acumuladas a vacaciones, a excepción de la de matrimonio, que sí se podrá acumular. Asimismo, el/la tripulante embarcado, previa comunicación a la Empresa, podrá optar a dicha acumulación en el caso de natalidad.

Las licencias contempladas en este artículo se entenderán extensivas a las situaciones de conviviente habitual e hijos/as por adopción.

2. CAMBIO DE DOMICILIO: Un día por traslado del domicilio habitual.

3. NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR: Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 18º. PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

PERMISOS PARA ASUNTOS PROPIOS: Los/as tripulantes podrán solicitar, sin pérdida del derecho de devengar antigüedad, permisos por necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, por un periodo de hasta seis meses. Estos permisos podrán ser atendidos por el empresario en atención a los fundamentos que se expongan por el solicitante y las necesidades del servicio.

Estos permisos no darán derecho a retribución alguna; no pudiendo ser solicitados por más de una vez en el transcurso de dos años.

EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS: Cuando se tenga más de un año de antigüedad en la Empresa - o con menor antigüedad en situaciones justificadas a juicio de la Dirección -, la Compañía concederá a la persona trabajadora que lo solicite excedencia voluntaria, sin percepción de salario, por tiempo no inferior a cuatro meses, renovable por otros ocho meses a petición del/a trabajador/a y posteriormente, si éste/a en debido tiempo y forma lo solicitase, de año en año, hasta un máximo total de cinco años. Quienes obtuvieren el beneficio de la excedencia voluntaria deberán solicitar su incorporación con una antelación mínima de 45 días previos a la fecha en que termine el plazo por el que se concedió la excedencia.

Se entenderá como preaviso con debido tiempo y forma, aquel efectuado fehacientemente y con al menos 45 días de antelación a la fecha de vencimiento de la excedencia que se estuviere disfrutando.

En la primera excedencia que se disfrute y siempre que su duración no fuere superior a un año, el reingreso en la Empresa será automático; en toda otra que se solicite antes de los cinco años del disfrute de la anterior, se tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría.

En esta situación no podrá hallarse más del 20% de cada grupo profesional, sin que su número total pueda exceder del 10% de la Plantilla de la Empresa. Las fracciones de dichos porcentajes se computarán, por defecto las inferiores a 0'5 y por exceso a partir de 0'5.

Cualquier otra excedencia concedida al amparo de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, que sobrepase los cupos determinados en el párrafo anterior, no dará derecho al reingreso automático y sí, tan solo, a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, salvo mejor derecho de tercero.

Asimismo, podrán los/as tripulantes disfrutar de excedencias para el cuidado de sus hijos/as, en las circunstancias y plazos en que la legislación vigente así lo contempla.

EXCEDENCIAS FORZOSAS: En cada caso se estará a lo que al respecto disponga la legislación vigente de aplicación.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

Artículo 19º. PERCEPCIONES SALARIALES

Los conceptos retributivos del personal amparado en el presente Convenio con coeficiente 1-0,65 y coeficiente 1-1 en el año 2022 son los de la Tabla Salarial Anexa -encontrándose incorporada en ella el incremento del 90% del IPC de 2021 (5,85%)- y en los siguientes años de vigencia, experimentarán durante su vigencia los siguientes incrementos:

Año	2023
Incrementos Salariales	I.P.C. 2022 con un tope del 2,5%

1. El índice de precios al consumo de referencia para la aplicación de la correspondiente subida salarial, será el estatal.

2. En el caso de que en los años de vigencia del Convenio, el I.P.C. fuese negativo, equivaldría a un 0%.

3. El incremento de los conceptos económicos tendrán carácter retroactivo al 1 de enero de 2022

2. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS: Son los que seguidamente se relacionan:

- Salario Base.
- Complemento ad personam.
- Complemento regulador
- Horas Extraordinarias.
- Trabajos Especiales.
- Trabajos Sucios, Penosos o Peligrosos.
- Recargo trabajos Fonda.
- Pagas Extraordinarias.
- Plus de Guardia.

A) SALARIO BASE: Es la percepción que recibirá el/la tripulante en situación de embarco, expectativa de embarque, comisión de servicio, vacaciones y descansos, y en licencias con derecho a salario, atendiendo a su categoría profesional. Su importe queda reflejado en las Tablas Salariales anexas a este Convenio.

El salario base incluye la retribución correspondiente a la bolsa de horas de obligado cumplimiento. No obstante y sin perjuicio de lo previsto en el art. 23 bis, las horas de la bolsa que excedan de la jornada ordinaria máxima anual de trabajo efectivo de 1.826 horas y 27 minutos se retribuirán como horas extraordinarias.

B) COMPLEMENTO AD PERSONAM: Suprimido como tal concepto el Plus de Antigüedad, con efectos al 31 de diciembre de 1998, los trienios hasta dicha fecha acreditados, serán abonados al personal que los ostentare como “complemento adpersonam”.

C) HORAS EXTRAORDINARIAS: su retribución será la fijada en las Tablas Salariales anexas a este Convenio y se abonarán en el mes siguiente a su realización..

D) TRABAJOS ESPECIALES: Tienen consideración de trabajos especiales aquellos cuya realización, en condiciones normales, no es obligatoria para los/as tripulantes, por corresponder dichos trabajos a trabajos de tierra.

Ningún tripulante podrá ser obligado/a a la realización de estos trabajos, salvo en circunstancias especiales en las que peligre la seguridad del buque o de la carga o cuando no existiera censo de trabajadores portuarios.

Su realización, de no optar la Empresa por su contratación externa, se ofrecerá a todos los/as tripulantes sin discriminación, pero teniendo en preferencia los del departamento afectado, estableciéndose turnos entre el personal que lo desee y esté capacitado, y el volumen de trabajo lo permita.

En los casos en que de acuerdo con el párrafo segundo su realización no revista el carácter de voluntariedad, se mantendrá el tratamiento económico pactado.

Tendrán igualmente derecho a su percepción aquellos/as tripulantes encargados de dirigir directamente las operaciones.

Este tipo de trabajos se remunerará computando el tiempo efectivamente empleado, al valor del duplo de una hora extraordinaria si fuera realizado fuera de la jornada ordinaria; y si fuera realizado dentro de la jornada ordinaria, se remunerará el tiempo efectivo empleado al valor de una hora extraordinaria.

Excepcionalmente y pese a su consideración como “trabajo especial” al acople y/o desacople de mangueras en boyas, y consumos realizados mediante barcazas, no le será aplicable dicha remuneración, pactándose que el tiempo que se invierta en tales maniobras, con independencia de su duración, se remunerará con un tanto alzado de:

- TREINTA Y NUEVE EUROS (39,00.) para los trabajos de acople y desacople en boyas en el año 2022 y de CUARENTA EUROS (40,00 euros) en el año 2023;

- y DIECIOCHO EUROS (18,00 euros) para los/as engrasadores y calderetas que participe en los consumos realizados mediante barcazas.

Asimismo, se establece que este plus no se devengará en las terminales de carga, salvo en los supuestos en los que el personal de a bordo realiza la conexión por circunstancias excepcionales, en cuyo caso se abonará este plus.

A título de ejemplo, se establece que no tendrán la consideración de trabajos especiales:

1. Trincaje y/o destrincaje de cualquier tipo de mercancía en cubierta.
2. Carga, descarga, estiba y desestiba de mercancías que precisen manipulación.
3. El transporte de víveres para el consumo de la dotación, así como su estiba y trincaje.

E) TRABAJOS SUCIOS, PENOSOS O PELIGROSOS: Estarán comprendidos en este artículo todos aquellos trabajos que en determinadas circunstancias, deban de ser realizados y que, por su especial condición, índole o naturaleza, implican suciedad, esfuerzo o peligro superior al normal:

- Trabajos en el interior de la caja de cadenas y limpieza necesaria para la realización de los mismos.
- Trabajos en el interior de cofferdams y limpieza necesaria para la realización de los mismos.

-
- Trabajos en el interior de tanques de lastre o agua dulce y limpieza necesaria para la realización de los mismos.
 - Trabajos bajo plancha de la sentina de máquinas y limpieza necesaria para la realización de los mismos.
 - Limpieza completa del interior del cárter del motor principal.
 - Limpieza o trabajos sin limpieza del interior de las galerías de barrido.
 - Limpieza del interior de conductos de humo, calderas y calderetas.
 - Trabajos en el interior de tanques de aceite y/o combustible.
 - Trabajos en el interior de conductos de humo o calderas.
 - Trabajos en la mar ocasionados por averías del propulsor principal.
 - Limpieza de sentinas corridas de bodegas.
 - Pintado a pistola en recintos cerrados.
 - Encalichado o cementado en recintos cerrados.
 - Trabajos en interiores por debajo de -5° ó por encima de $+45^{\circ}$ (considerándose la cámara de máquinas como exterior). Las bodegas no frigoríficas se consideran como exteriores.
 - En la mar, subida a alturas superiores a 1'5 metros siempre que sea necesario para la seguridad del buque. En caso contrario está totalmente prohibido.
 - Estiba de cadenas, en caja de cadenas, cuando se haya de permanecer en el interior de la misma.
 - Limpieza de bodegas y tanques altos laterales.
 - Trabajos en el interior de tanques de carga, siempre que se usen instrumentos de trabajo como lijadoras, radiales u otros similares que produzcan polvo.
 - Limpieza, picado o pintado del interior de la caja de cadenas.
 - Limpieza, picado o pintado del interior de los tanques de lastre.
 - Limpieza, picado, pintado o encalichado de los tanques de agua dulce.
 - Limpieza, picado o pintado bajo planchas de todas las sentinas de máquinas.
 - Limpieza, picado o pintado en el interior de cofferdams.
 - Picado con chorro de arena o chorreado.
 - Limpieza, picado o pintado de tanques de carga, aceite o combustible con la excepción de pequeños trabajos de pitting.
 - Trabajos de extracción de sedimentos o residuos en tanques de carga en buques petroleros.
 - Limpieza, picado o pintado de tanques de compensación y observación.

La hora de trabajo se remunerará con el 200% sobre el precio de la hora extraordinaria si se realiza fuera de la jornada laboral o al 100% sobre el precio de la hora extraordinaria se realiza dentro de la misma.

La Empresa encomendará la realización de estos trabajos al personal idóneo para su desempeño, preferentemente dentro de la dotación del buque y, en todo caso, encomendará a personal externo la realización de trabajos que requiera una determinada especialización.

F) **RECARGO TRABAJOS FONDA:** Estarán incluidos en este apartado el recargo de trabajo para el personal de Fonda por embarque de collas, garantías y técnicos, y de todo aquel personal ajeno al Buque.

Se considerará recargo de trabajo aquel de atención a más de una persona; retribuyéndose, con independencia de la percepción de las horas extras que se hubieren de efectuar,

- con VEINTINUEVE EUROS (29,00 euros) al día cuando el número de personas atendidas no exceda de 4
- Y con CINCUENTA Y OCHO EUROS (58,00 euros) al día desde cinco en adelante.

G) **DESPLAZAMIENTOS DE JORNADA:** Estarán comprendidos en este concepto los desplazamientos de jornada que puedan producirse de conformidad con lo establecido en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo.

H) **TRABAJOS EN ASTILLERO:** Los/as trabajadores/as asignados/as a los mismos percibirán a partir del primer día una gratificación diaria de TREINTA Y CINCO EUROS (35,00 euros). Cuando concurren circunstancias ajenas a la compañía o circunstancias sobrevenidas e imprevisibles en base a las cuales no se realice los trabajos propios de astillero, y se retome la jornada de mar/puerto no se devengará el presente plus de trabajos en astilleros.

I) DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES:

PAGAS EXTRAORDINARIAS: Son las de junio y Navidad. El personal percibirá en cada uno de los meses señalados el importe correspondiente a una mensualidad (Salario Base, Complemento ad personam), conforme a los devengos que se hayan producido. Las personas trabajadoras podrán solicitar el prorrateo de las pagas extraordinarias en 12 mensualidades, la duración mínima del prorrateo será de un año natural, debiendo notificarse por escrito a la Empresa antes del 15 de diciembre la solicitud de cambio de retribución de dichas pagas extraordinarias.

J) **PLUS DE GUARDIA:** Las horas que se pagan dentro del Plus de Guardia serán las que excedan de ocho realizadas los Sábados y Domingos; y se abonarán las ocho o más, si se efectúan en los restantes días considerados como festivos.

El valor del mismo figura en las Tablas Salariales anexas a este Convenio.

K) COMPLEMENTO REGULADOR:

La Empresa, con independencia de las retribuciones que pudieran corresponder en atención exclusiva a la categoría profesional, otorgará, en la medida en que lo estime oportuno, para una más correcta regulación salarial, un complemento especial y personal.

Las cuantías de estos complementos serán fijadas y modificadas discrecionalmente por la compañía y se percibirán en catorce mensualidades. Este concepto no es revalorizable.

Artículo 20º. RETRIBUCIONES SEGÚN LA SITUACIÓN EN QUE SE ENCUENTRE EL PERSONAL.

Las retribuciones comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, atendidas las distintas situaciones en que el personal pueda encontrarse, serán las siguientes:

I. EMBARCADO: Las remuneraciones que correspondan a todo tripulante que se encuentre efectivamente enrolado se formarán con los conceptos siguientes:

1. Salario Base.
2. Complementos salariales.
 - 2a. Horas Extraordinarias.
 - 2b. Trabajos especiales a bordo, cuando efectivamente se devenguen.
 - 2c. Plus de Guardia.
 - 2d. Complemento ad personam.
 - 2.e. Complemento regulador

II. COMISIÓN DE SERVICIO: Al personal de la citada situación se le considerará a todos los efectos como embarcado.

III. DESEMBARCO: Cuando el personal se encuentre en esta situación percibirá las remuneraciones correspondientes a las causas que definan las mismas: incapacidad laboral transitoria, licencias, expectativa de embarque, etc.

IV. VACACIONES: Durante las mismas el personal tendrá derecho a las percepciones siguientes:

1. Salario Base.
2. Complemento ad personam.
3. Complemento regulador.

En el momento de iniciar las vacaciones, la persona trabajadora podrá cobrar un tanto a cuenta de las cantidades a devengar durante las mismas.

Artículo 21º. COMPENSACIÓN RETRIBUTIVA.

Cuando por causas ajenas a la voluntad de la Empresa, alguno de los puestos de trabajo que formen la plantilla del buque, de acuerdo con los conceptos que sobre plantilla se mencionan en el presente Convenio, y siempre que el buque esté en activo - incorporado a un servicio - alguno de dichos puestos circunstancialmente no pudiera ser cubierto y las Autoridades Competentes en la materia permitieran la salida del buque con tales puestos vacantes, a los/as tripulantes afectados/as por la sobrecarga de trabajo, se le abonarán las horas extraordinarias que se pudieran devengar más el salario base por día o días que el puesto o puestos de trabajo se encuentren vacantes, en el bien entendido que tal vacante o vacantes deberán de ser cubiertas necesariamente en el siguiente puerto de escala del buque. Las vacantes que pudieran producirse se entenderán por día completo, independientemente del tiempo de duración de la misma.

No procederá la anterior compensación cuando la causa motivada fuere la pérdida del buque de un/a tripulante, y ello sin perjuicio de las acciones que contra el mismo por dicha falta legalmente pudieran incoarse.

Artículo 22º. CARÁCTER DE LAS PERCEPCIONES DE TRABAJO.

Las percepciones establecidas en este capítulo, tienen el carácter de ingresos brutos y se entenderán como mensuales, siempre que no se establezca lo contrario.

Debido a la exigencia de la mecanización de la nómina y a los efectos de facilitar la operatividad de la misma, se acuerda que los percibos por los trabajos sucios, penosos y peligrosos, y trabajos especiales, mantenimiento y reparaciones, trabajos de categoría superior y la compensación retributiva, podrán liquidarse en el mes siguiente al que se devengaren, sin perjuicio de que el/la tripulante pueda solicitar, en concepto de anticipo, cantidades a cuenta de estas percepciones aplazadas.

CAPÍTULO VI

JORNADAS Y DESCANSOS

Artículo 23º. JORNADA.

1. La jornada ordinaria máxima anual de trabajo efectivo será de 1.826 horas y 27 minutos, de la que resulta una jornada semanal de 40 horas de promedio en cómputo anual.

2. Como medida de flexibilización de la jornada se establece una bolsa de horas de trabajo efectivo que se regula en el artículo 23 ter y que sólo se podrán realizar previo requerimiento de la empresa.

3. La jornada diaria se repartirá como máximo en dos fracciones e, incluidas en su caso las horas extraordinarias, no podrá ser superior a 12 horas, salvo en los siguientes supuestos:

a) En los casos de fuerza mayor en que sea necesario para garantizar la seguridad inmediata del buque o de las personas o la carga a bordo, o para socorrer a otros buques o personas que corran peligro en alta mar.

b) Cuando se trate de proveer al buque de víveres, combustible o material lubricante en casos de apremiante necesidad, de la descarga urgente por deterioro de la mercancía transportada o de la atención debida por maniobras de entrada y salida a puerto, atraque, desatraque y fondeo.

Salvo en los supuestos de fuerza mayor a los que se refiere el párrafo a) anterior, en los que la jornada se podrá prolongar por el tiempo que resulte necesario, la jornada total resultante no podrá exceder en ningún caso de catorce horas por cada período de veinticuatro horas, ni de setenta y dos horas por cada período de siete días.

4. El descanso entre jornadas se adecuará a la normativa legal. Y se organizarán las guardias de trabajo a bordo teniendo en cuenta los principios del STCW-95, secciones A-VIII/1 y A-VIII-2 y lo establecido en el P1.3 Organización de Periodos de Trabajo y descanso de la tripulación.

5. El régimen de guardias de mar/puerto se ajustará a los trabajos, turnos y descansos conforme a la normativa vigente.

6. El descanso semanal será de 1 día y medio y, junto con las fiestas legales, queda incluido en el periodo de vacaciones que se disfruta tras cada embarque.

7. Si por disposición legal se modificara la actual Jornada de Trabajo, la Comisión Paritaria adecuará la Jornada al nuevo régimen que se establezca, en el plazo más breve posible.

8. Los Cuadro Horarios de trabajo deberán ser colocados en lugar visible, una vez efectuados los trámites legales correspondientes. Las posibles modificaciones de los Cuadros Horarios se negociarán con el Comité de Flota.

9. En los servicios en sábados, domingos y festivos, se realizarán tan solo los siguientes servicios:

- Guardias de mar y puerto.

- Maniobras de atraques y desatraques
- Maniobras en puerto.
- Cargas y descargas.
- Limpieza de tanques de cargas.
- Mantenimiento básico y tareas necesarias para la buena operatividad del buque.
- Trabajos fonda para el servicio manutención de tripulantes.
- Emergencias del buque o de la carga.

Artículo 23°. bis HORAS EXTRAORDINARIAS

1. El devengo de horas extraordinarias se producirá una vez realizada la jornada semanal ordinaria, así como agotadas el número de horas mensuales previstas en la Bolsa de Horas que por categorías se determina en el art. 23 Ter.

No se realizarán horas extraordinarias en número superior al establecido en la legislación vigente.

Conforme a lo establecido en el artículo anterior las horas complementarias no son horas extraordinarias.

2. No computaran como horas extraordinarias las horas realizadas en los casos siguientes:

a) Cuando las ordene el que ejerza el mando del buque para socorrer a personas en peligro, sin perjuicio de los derechos que la Legislación reconoce a las tripulaciones en los casos de hallazgo, salvamento o remolque.

b) Cuando el/la que ejerza el mando las considere necesarias o urgentes durante la navegación para la seguridad del buque o de las personas a bordo.

c) En los casos de ejercicios periódicos prescritos para la seguridad de la vida humana en la mar. Salvo razones de urgencia o disposiciones legales establecidas, no se programará la realización de estos ejercicios fuera de la jornada de trabajo.

d) A requerimiento del estado de bandera.

e) Las horas realizadas en servicio de guardia, sin perjuicio de que su remuneración sea la que se regula en el artículo 19 J).

3. La prestación de horas extraordinarias será siempre voluntaria por parte de los/as tripulantes salvo en los casos siguientes:

a) Cuando para entrar o salir del puerto, arrancar, fondear, amarrar o desamarrar el buque; el/la Capitán/a considere necesario que el personal que no esté de servicio auxilie al de guardia.

b) En la mar, siempre que, a criterio del/la Capitán/a, las necesidades de la navegación lo exijan para llevar a buen fin el viaje iniciado por el buque.

c) Por razones operativas del buque, siempre a criterio del/la Capitán/a.

d) Las que deban realizarse por la bolsa de horas.

4. Tendrán carácter estructural las horas extraordinarias que se realicen durante la navegación o en puerto cuando no puedan ser evitadas por contratación de personal. El carácter estructural de las horas no les priva de su voluntariedad.

5. La realización de horas extraordinarias se controlará y registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal a la persona trabajadora en el parte correspondiente.

El/la capitán/a y el/la jefe/a de máquinas serán los responsables del control y justificación detallada de las horas extraordinarias ante la empresa. Asimismo, se exigirá el visto bueno del/la jefe/a de departamento o Inspector/a correspondiente.

6. El valor de las horas extraordinarias viene reflejado en las tablas salariales anexas a este Convenio. Las horas extraordinarias se abonarán en el mes siguiente a su realización.

Artículo 23º. ter BOLSA DE HORAS

1. Como medida de flexibilización de la jornada se establecen bolsas de horas de trabajo efectivo. Las horas incluidas en la bolsa son de obligado cumplimiento y deberán realizarse cuando lo requiera la empresa.

Las horas de la bolsa son horas complementarias de acuerdo con el art. 23.2 y su retribución está incluida en el salario base.

Las horas de la bolsa que excedan de la jornada ordinaria máxima anual de trabajo efectivo prevista en el art. 23.1 son horas extraordinarias de acuerdo con el art. 23. bis 1 y su retribución es la correspondiente a las horas extraordinarias.

2. La bolsa de horas se utilizará para la operatividad de los buques, maniobras de atraque y/o desatraque, retenes en puente y muelles, rondas de seguridad, limpieza de habitabilidad, el transporte y/o carga de pertrechos, víveres, consumo, arranche y limpieza de cocina y gambuzas, pañoles y reparto de ropa a tripulación, y trabajos de mantenimiento. La bolsa de horas no podrá ser utilizada para la realización de los trabajos sucios, penosos o peligrosos regulados en este Convenio colectivo.

3. Se establecen las siguientes bolsas de horas:

a) Maestranzas y subalternos/as: 65 horas por cada 30 días naturales de embarque.

b) Capitanes/as y Jefes/as de Máquinas: 76 horas por cada 30 días naturales de embarque.

c) Primeros/as Oficiales de Puente y Máquinas: 76 horas por cada 30 días naturales de embarque

d) Segundos/as Oficiales de Puente y Máquinas, y Terceros/as Oficiales de Puente: 76 horas por cada 30 días naturales de embarque.

Las horas incluidas en la bolsa se adecuarán proporcionalmente al número de días de cada periodo de embarque.

4. Se dejan sin efecto los acuerdos colectivos sobre bolsa de horas, que quedan sustituidos por la bolsa de horas regulada en el presente Convenio colectivo.

Artículo 24º. VACACIONES Y DESCANSOS.

El periodo de vacaciones y descansos (sábados, domingos y festivos a ellas acumulados) se establece:

• El coeficiente para el periodo de vigencia del presente convenio es de 0'65 con 57 días de embarque y 37 de vacaciones.

• No obstante lo anterior, por razones operativas, organizativas o productivas, y debiendo mediar acuerdo entre empresa y persona trabajadora, podrá aplicarse el coeficiente 1 con 60 días de embarque y 60 días de vacaciones, con alicuotación del salario establecido.

1. Se devengarán vacaciones en las siguientes situaciones:

- Situación de embarcado.
- Comisión de Servicio.
- Expectativa de embarque.
- Bajas por accidente laboral y enfermedad profesional con hospitalización.
- Actividades Sindicales.

Cuando el/la tripulante se encuentre en otra situación distinta a las anteriores, devengará vacaciones a razón de 30 días naturales por año siempre que en tal situación tenga derecho a retribución o prestación.

2. Las vacaciones comenzarán a disfrutarse desde el día siguiente a la llegada al domicilio del/la tripulante. En el caso de que el/la tripulante tenga vacaciones pendientes de otras campañas, por acuerdo entre la persona trabajadora y la compañía se determinará el disfrute de las mismas, pudiendo disfrutarse de forma acumulada a las vacaciones devengadas en la última campaña.

3. Se comunicarán con cinco días de antelación las fechas de disfrute previstas, que admitirán una variación con anterioridad o posterioridad de 3 días, pasados 3 días del periodo de embarque sin que al/a tripulante se le haya concedido el disfrute de las vacaciones a las que se haya hecho acreedor, se le aplicará el coeficiente de vacaciones 1'4034 por cada día que supere el periodo de embarque con efectos al día 58 por cada día de retraso para el personal a 1-0,65 y a partir del día 61 por cada día de retraso para el personal a 1-1.

Si existieran causas imprevisibles o insuperables (entendiendo por tales todas aquellas que no traigan causa en una mala gestión por parte de la compañía, así como el fallecimiento de padres, hermanos/as, cónyuge, pareja de hecho y/o hijos/as y/o el accidente o enfermedad con carácter imprevisto), no se aplicará el citado coeficiente de penalización hasta pasados 10 días, a partir de los cuales se comenzará a aplicar un coeficiente de vacaciones de 1,4034.

Cuando se produzca lo descrito en el párrafo anterior, la empresa informará al comité de empresa con antelación.

Si el/la tripulante quiere voluntariamente superar el período de embarque establecido, deberá solicitarlo previamente por escrito a la empresa, aplicándosele en este caso el coeficiente de vacaciones de 0,65 o 1 según corresponda

Si existieran causas imprevisibles o insuperables que hicieran necesaria la incorporación de un/a tripulante antes de finalizar su periodo de vacaciones, la Empresa, previa petición a los/as tripulantes de la categoría en que concurren las indicadas causas y a voluntad de los mismos, podrá embarcar a alguno de dichos tripulantes.

Si no existiese personal voluntario y permanecieran las citadas causas imprevisibles o insuperables, la Empresa podrá ordenar el embarque de personal de la categoría que resulte necesaria, debiendo justificarse dicha necesidad por escrito.

En dicha circunstancia será utilizado como criterio preferente de selección, entre el personal de la categoría a cubrir, la proximidad a la conclusión del período de vacaciones. No obstante lo anterior, si fuera necesario cumplir con requerimientos de Matrix, primará en la selección el perfil más adecuado para el embarque.

El Comité de Empresa será informado del embarque obligatorio de tripulantes previo a finalizar su período de vacaciones, así como su motivación y criterio utilizado en la selección.

La Empresa podrá disponer la incorporación, además de las causas imprevisibles e insuperables, con al menos 3 días de antelación a la finalización de las vacaciones, cuando así le fuere necesario para completar la plantilla del buque ante la autoridad competente. Dichos días los disfrutará con el nuevo periodo de vacaciones.

4. El personal de mar con destino en tierra disfruta sus vacaciones a razón de 30 días naturales/año.

5. Queda suprimido, con efecto al 1º de julio de 2005 el devengo de vacaciones por cumplimiento de trienios, sin perjuicio de lo ya consolidado antes del 1/7/2005.

6. En los periodos de inmovilización de un buque, superior a diez días, por carencia de fletes, la Empresa, previos los transbordos que procedan para que ello tenga la menor incidencia posible para el personal fijo, podrá desembarcar a la tripulación, considerando ésta en el conjunto de la flota (excepto los Mandos, que quedarán al criterio de la Dirección) pasando dicho personal desembarcado a devengar vacaciones mientras dicha inmovilización permanezca. De tener que desembarcar personal fijo desembarcará en primer lugar aquel/la tripulante que esté más próximo a finalizar su periodo de embarque. En el caso de interrumpirse la inmovilización antes del periodo previsto, los/as tripulantes desembarcados/as por este motivo tendrán opción de elegir entre continuar con el periodo de vacaciones que les reste o volver a embarcar.

CAPÍTULO VIII

ASISTENCIA SOCIAL EMPRESARIAL

Artículo 25º. ASISTENCIA SOCIAL EMPRESARIAL.

La persona trabajadora percibirá todas las prestaciones que otorga la Ley y, como complemento, un seguro privado de vida y accidente, que la Empresa, bien por sí o bien por una contratación con una compañía de seguros de entidad nacional, cubrirá atendiendo a las siguientes normativas:

1. Muerte natural - Cobertura: TREINTA Y CINCO MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y SIETE EUROS CON CINCUENTA CÉNTIMOS (35.997,50 EUROS).

2. Incapacidades:

2.1. Incapacidad permanente total para la profesión habitual - Cobertura: TREINTA Y CINCO MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y SIETE EUROS CON CINCUENTA CÉNTIMOS (35.997,50 EUROS).

2.2. Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo - Cobertura: TREINTA Y CINCO MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y SIETE EUROS CON CINCUENTA CÉNTIMOS (35.997,50 EUROS).

2.3. Gran invalidez - Cobertura TREINTA Y CINCO MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y SIETE EUROS CON CINCUENTA CÉNTIMOS (35.997,50 EUROS).

3. Muerte por accidente o accidente de circulación - Cobertura: SETENTA Y UN MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO (71.995,00 EUROS).

4. La Empresa instará a la compañía aseguradora para que ésta se comprometa, bajo su responsabilidad, a comunicar de forma inmediata a los/as asegurados/as de cualquier incumplimiento de pago de la prima correspondiente a la póliza por parte de la Empresa.

5. Para el supuesto de inclusiones en la póliza, la Empresa se compromete a tramitar a la compañía aseguradora los documentos precisos en el plazo máximo de siete días, contados a partir del momento en que le sean entregados por las personas trabajadoras, debidamente cumplimentados. Durante el periodo de tiempo que medie entre el inicio del trámite y la aceptación definitiva de los riesgos por parte de la compañía aseguradora, la Empresa no será responsable subsidiaria del pago de las prestaciones previstas.

Artículo 26°. COMPLEMENTO INCAPACIDAD TEMPORAL.

En caso de incapacidad temporal debida a enfermedad o accidente, se atenderá en cuanto a su régimen económico a las siguientes disposiciones:

1. La persona trabajadora, salvo que ello le fuere materialmente imposible hacerlo, bien por sí o a través de otra persona, deberá poner su enfermedad o accidente en conocimiento de la Empresa dentro de la misma jornada en que se produzca y acreditarla ante ella con la baja expedida por el Organismo correspondiente, antes de los cinco días siguientes al día en que la inasistencia tuvo lugar. Su incumplimiento dejará sin efecto lo previsto en los apartados siguientes.

2. En los casos de enfermedad profesional o accidente laboral, la Empresa, previa presentación del parte de baja y sucesivos partes de confirmación, complementará hasta un 25% la cuantía de la base reguladora de la prestación económica por incapacidad temporal legalmente establecida. La suma de la prestación económica que por la situación de I.T. perciba la persona trabajadora más el complemento a cargo de la Empresa, no podrá exceder de la cantidad total que, por salario fijo, corresponda al/a trabajador/a. Excepcionalmente, cuando situaciones de especial gravedad como las antes expresadas, y siempre a juicio de la Dirección, así lo aconsejaren, dicha suma podrá elevarse hasta alcanzar el total de la percepción real que percibiría de estar embarcado, a tal efecto se comunicará a la Representación de los Trabajadores, todas las bajas que se produzcan para que por parte de esta se realice la solicitud oportuna.

3. El complemento a cargo de la Empresa se concederá así mismo, previa presentación del parte de baja y sucesivos partes de confirmación, durante las dos primeras bajas sin hospitalización que se tengan en un periodo de un año por causa de enfermedad laboral o accidente laboral (ampliable, a juicio de la Dirección, previo informe del Servicio Médico Concertado); así como en todas las que por dicho motivo requirieran hospitalización, durante el tiempo en que se estuviere hospitalizado.

Artículo 27°. JUBILACIÓN.

El personal de DISTRIBUIDORA MARÍTIMA PETROGÁS, S.L.U., con un mínimo de cinco años de antigüedad en la Empresa para el personal contratado hasta el 31/12/2002 y 10 años para los contratos a partir del 1/1/2003 y encontrándose en activo, tendrá derecho a la prestación especial que en el presente artículo se indica, cuando por acogerse a la situación de Jubilación, por tener derecho a la misma según la legislación que le sea de aplicación, cause baja en la Empresa.

La prestación que se establece, con independencia de lo que le corresponda percibir de los correspondientes organismos oficiales, es la de:

- VEINTE MIL SESENTA EUROS CON VEINTIOCHO CÉNTIMOS (20.060,28 EUROS), si la jubilación es a los 56 años;

- DIECISIETE MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y DOS EUROS CON SETENTA Y UN CÉNTIMOS (17.282,71 EUROS), si es a los 57 años;
- CATORCE MIL QUINIENTOS CINCO EUROS CON DOCE CÉNTIMOS (14.505,12 EUROS), si es a los 58 años;
- ONCE MIL SETECIENTOS VEINTISIETE EUROS CON CINCUENTA Y CINCO CÉNTIMOS (11.727,55 EUROS), si es a los 59 años;
- NUEVE MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y OCHO EUROS CON CINCUENTA Y NUEVE CÉNTIMOS (9.258,59 EUROS), si es a los 60 años;
- CINCO MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y CINCO EUROS CON DIECISÉIS CÉNTIMOS (5.555,16 EUROS), a los 61 años.

Al objeto de favorecer la creación de empleo y con supresión de todo cuanto sobre jubilación se hallaba establecido en el anterior Convenio Colectivo, especialmente se pacta que se producirá de forma obligatoria la extinción del contrato de trabajo cuando se produzca el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad igual o superior a 68 años, siempre que la persona afectada por la extinción del contrato cumpla con los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad social para tener el 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

A este respecto, y con el fin de garantizar la adecuada renovación y rejuvenecimiento de la plantilla de la compañía, se establece que la extinción obligatoria del contrato de trabajo por el cumplimiento de los términos descritos anteriormente, siempre y cuando por parte de la compañía se lleve a cabo la contratación de un nuevo trabajador/a de manera indefinida y a tiempo completo.

Artículo 28°. AUXILIO POR FALLECIMIENTO.

En caso de fallecimiento de una persona trabajadora y para cubrir los primeros gastos, a todo el personal afectado por este Convenio se le descontará de sus haberes la cantidad de:

- VEINTE EUROS (20,00) euros.

Que entregarán, con una aportación de la Empresa por igual cantidad a la recaudada por tal concepto, a la persona a quien el productor hubiese designado como beneficiario del seguro de vida regulado en el artículo 24 del presente Convenio.

Artículo 29°. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

La Empresa, por personal facultativo por ella designado y a su exclusivo cargo, podrá disponer sean practicadas las exploraciones y observaciones que estime necesarias al personal que se halle dado de baja por enfermedad o accidente. La negativa de la persona trabajadora de someterse a los mismos llevará aparejada la anulación de todo complemento a cargo de la Empresa que en atención a la situación de incapacidad temporal se estuviere percibiendo.

La Empresa tomará a su cargo la realización de reconocimientos médicos específicos propios de las posibles enfermedades derivadas del tipo de trabajo y productos transportados. Dichos reconocimientos tendrán el carácter de obligatorios para el/la trabajador/a y se realizarán cada año.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 30°. CALIDAD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE.

1. Para adecuarse a las nuevas realidades del mercado, Distribuidora Marítima Petrogás, S.L.U. ha diseñado e implantado un Sistema de Gestión Integrado (en adelante SGI) con el Código de Gestión de la Seguridad (Código ISM), la Norma ISO 9001, la Norma ISO 14001 y la Norma ISO 45001.

El Sistema de Gestión Integrado, además de incluir esta normativa tiene en cuenta otros códigos de aplicación, las guías recomendadas por IMO, por la Administración, Sociedades de Clasificación y las Organizaciones de la Industria Marítima además de incluir la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

El documento que sirve de guía es el Manual del Sistema de Gestión Integrado, que Distribuidora Marítima Petrogás, S.L.U. ha impulsado y cumple para mejorar sus servicios, fijándose como meta conseguir el máximo nivel de calidad, seguridad y salud y protección del medio ambiente, en beneficio de los servicios de transporte de los productos que realiza a sus clientes, y para cumplir con las políticas y los objetivos establecidos que la Empresa determina dentro del propio Sistema de Gestión Integrado.

Para ello, la empresa se obliga a difundir el SGI a todo su personal y a formar a la persona trabajadora y éste se obliga a conocer, cumplir y hacer cumplir dicho SGI.

Su implantación conlleva mejoras en la gestión, el establecimiento de requisitos mínimos para embarcar, la formación continua a impartir a sus tripulaciones mejorando su repuesta ante situaciones críticas, el establecimiento de requisitos relacionados con el control de las operaciones de sus buques, la calibración de los equipos de medida, procedimientos para asegurar que todas las operaciones se efectúan según los requisitos especificados, la implantación de los procedimientos de emergencia a bordo de los buques, las medidas de supervisión del funcionamiento del Sistema de Gestión Integrado.

Con este SGI la empresa pretende, por un lado ofrecer un servicio que se ajuste a las necesidades y exigencias del cliente y, por otro, establecer normas y procedimientos de gestión con objeto de garantizar la seguridad operacional del buque, la máxima prevención posible de la contaminación del mar y la seguridad y salud de sus trabajadores.

2. La persona trabajadora, en la prestación de sus servicios a bordo, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente en la materia.

En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligatoria por el empresario, la persona trabajadora tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el buque. En todo caso formará parte del comité de seguridad y salud el delegado de los tripulantes.

En todos los buques de la Empresa se hallará constituida una comisión de seguridad y salud con las atribuciones y competencias que la legislación vigente les tenga reconocida.

Dicha comisión se reunirá, al menos una vez al mes coincidiendo con la reunión de la “Revisión por el Capitán”; levantando acta, que se remitirá a la dirección de la Empresa.

Su composición, bajo la supervisión y presidencia del capitán, será la siguiente: jefe de máquinas, un maistranza, un subalterno y un miembro del comité de empresa, si lo hubiera a bordo.

Artículo 31°. INCENTIVO POR “0” ACCIDENTES.

Al objeto de premiar la permanente involucración de nuestro personal en la prevención de accidentes, se establece un incentivo por cero accidentes, premiado económicamente con una cantidad trimestral de MIL SETECIENTOS

CINCUENTA EUROS (1.750,00.) euros por barco en el que no se hubiere registrado accidente alguno en el trimestre, a repartir entre la tripulación enrolada en el buque.

El/la tripulante que no hubiere estado enrolado en el barco premiado durante la totalidad del trimestre, percibirá la parte proporcional al tiempo de embarque.

Artículo 32º. COMUNICACIONES INTERNAS: LIBRO DE INCIDENCIAS.

Toda persona trabajadora que detecte una incidencia que, de no ser corregida, pudiere afectar en alguna medida a la seguridad, tiene la obligación de remediarla si está a su alcance, comunicándolo, caso contrario, de manera inmediata al/a responsable del Área afectada.

Es así mismo imprescindible, para poder evaluar su importancia o repetitividad, el que dichas incidencias queden debidamente registradas y, para ello, por la Empresa se colocará en las Cámaras de los buques (Oficiales y Subalternos), así como en las propias Oficinas, un “Libro de Incidencias” en el cual todo/a empleado/a, de forma anónima si así lo deseara, pueda anotar cualquier fallo o error que hubiera detectado o cualquier circunstancia que, en su criterio, pudiera dar origen a un accidente.

Igualmente en dicho libro podrá la persona trabajadora anotar toda sugerencia que estime proceda en relación con el trabajo que esté desarrollando y que considere que está fuera del funcionamiento normal o establecido.

Por los mandos, vistas las anotaciones transcritas, se adoptarán las medidas correctoras que fueren precisas.

Todas las anotaciones de los libros de Incidencias, deberán ser remitidas al Comité de Seguridad y Salud para su tratamiento y análisis. •

CAPÍTULO IX

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 33º. FAMILIAR ACOMPAÑANTE.

Todo el personal de la flota puede solicitar de la Empresa directamente o a través del/a Capitán/a, ser acompañado por el cónyuge o conviviente habitual e hijos/as mientras se encuentre embarcado.

La Empresa admitirá la solicitud sin que, en ningún caso, pueda sobrepasar el marco de las normas establecidas por SOLAS.

Para efectuar el enrole, el acompañante debe poseer una póliza de seguros que cubra los riesgos que puedan producirse mientras se encuentra en situación de embarque, así como también deberá entregar a la Empresa una carta eximiendo a DISTRIBUIDORA MARÍTIMA PETROGÁS, S.L.U. de toda responsabilidad en los accidentes o riesgos que dicho familiar acompañante pudiera tener durante su embarque.

Igualmente acompañará certificado médico, actualizado cada año, al embarcar.

No podrán ser enroladas mujeres en estado de gestación, hijos/as menores de ocho años en viajes superiores a 3 días sin escalas y, en ningún caso, el familiar que esté aquejado de cualquier enfermedad que pueda afectar o sentirse afectado por la navegación.

El/la Capitán/a de acuerdo con las circunstancias, y sin sobrepasar en ningún caso los límites, establecerá el turno de embarque, en el que siempre dará preferencia, dentro del año, al/a tripulante que no haya sido acompañado ninguna vez en el mismo periodo.

Igualmente, y en el supuesto de que cubierto el límite, un/a tripulante solicitara ser acompañado, el familiar que más tiempo lleve embarcado cederá su puesto a la nueva petición, y siempre que el peticionario no haya sido acompañado en un plazo no inferior a seis meses.

Se exigirá un orden según las peticiones de embarque.

Los/as tripulantes que carezcan de camarote individual podrán disponer durante la estancia a bordo de los que se hallen disponibles y sean individuales.

Las comidas serán servidas en el comedor en que se sirva al tripulante al que acompaña.

El familiar acompañante viene obligado a cumplir todas las normas de seguridad que rijan en el buque.

El/la acompañante no alterará, en ningún momento, la convivencia a bordo, ni la marcha normal de los trabajos del buque.

Los gastos de manutención a bordo de los familiares acompañantes correrán por cuenta de la Empresa. Caso de que el/la tripulante sea transbordado por orden de la Empresa, los gastos de viaje, de los familiares acompañantes serán sufragados por la Empresa.

Asimismo, caso de desembarque del/a tripulante, por orden facultativa, en puerto extranjero, los gastos de los familiares acompañantes serán abonados por la Empresa.

Artículo 34º. CORRESPONDENCIA.

Los/as Capitanes/as deberán exponer en el tablón de anuncios las direcciones postales de los consignatarios o agentes en los puertos donde el buque vaya a hacer escala próximamente o indicar si el buque sale a orden.

La Empresa adoptará medidas con el fin de enviar a los buques las cartas dirigidas a los/as tripulantes que se hayan recibido en la Naviera.

Cuando el buque se encuentre en puerto extranjero, las cartas remitidas por los/as tripulantes serán entregadas para su franqueo al consignatario, o enviadas por cualquier otro medio más eficaz.

Artículo 35º. DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCIÓN.

1. DIETAS: Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos de manutención y alojamiento que se originen en el desplazamiento fuera del domicilio o del buque de enrolamiento.

Se cobrarán dietas en los siguientes casos:

- Comisión de servicio fuera del domicilio.
- Durante el tiempo de viaje necesario para el embarque o desembarque, hasta la llegada a su domicilio o buque, salvo aquellos días de prolongación indebida por causas imputables a la propia persona trabajadora.
- En las expectativas de embarque fuera del domicilio.

Cuantía de las dietas:

- Fuera del territorio nacional se concretarán anticipadamente entre los/as trabajadores/as y la Empresa. Si ello fuera materialmente imposible, la Empresa abonará los gastos que el/la trabajador/a hubiese tenido, previa su debida justificación.

- En territorio insular: 46,82 euros / hotel 3 estrellas.
- Esta dieta fuera del territorio insular se incrementará en un 10%.
- De no efectuarse en el desplazamiento alguna de las dos comidas principales (almuerzo/cena) la dieta se reducirá en un 40% por cada una de la no efectuada.
- El/la trabajador/a podrá asimismo optar por efectuar el almuerzo y/o cena en el establecimiento de su hospedaje, con sujeción al precio de pensión que en dicho hospedaje se halle establecido; dejando, lógicamente de percibir, la dieta correspondiente.

2. GASTOS DE LOCOMOCIÓN:

- Transporte común (avión, tren, etc.): Será abonado por la empresa al precio que resulte.
- Transporte individualizado (coche de alquiler, taxis, etc.): Solo se utilizará en caso de que el anterior fuese imposible o no aconsejable.

Salvo que circunstancias del momento lo impidieran (lo que deberá justificarse ante la Empresa posteriormente), su utilización deberá ser previamente autorizada.

En este tipo de desplazamiento se justificará su costo con la presentación de la correspondiente factura de alquiler del vehículo o de pago del taxi; de no poderse aportar tales comprobantes, se abonará a razón de 0,20 euros/Km. recorrido.

3. ANTICIPOS: El/la tripulante podrá pedir “provisión de gastos”, que deberá al finalizar el viaje justificar puntualmente, con aportación de todos los soportes documentales de que deberá irse proveyendo.

Artículo 36º. MANUTENCIÓN.

1. La Empresa destinará la cantidad suficiente para que la alimentación de los/as tripulantes se ajuste a la normativa vigente, en esta materia, siendo sana, abundante, variada y bien condimentada.

Todas las categorías de la tripulación de un mismo buque, se ajustarán a un mismo régimen de alimentación, con excepción de aquellos casos que, por prescripción facultativa u otra causa justificada, deban guardar un régimen especial.

2. En cada buque habrá una comisión de vigilancia de la manutención, con las siguientes funciones y responsabilidades:

- Control de la cantidad y calidad de los alimentos que componen la confección de los menús.
- Control de los libros en los que se asienten los datos contables referidos a esta materia.
- El/la Capitán/a facilitará a la comisión y al delegado del Comité, si lo hubiera, información sobre la gestión y administración de la manutención siempre que le sea requerida por aquellos, y fundamentalmente al iniciarse el ejercicio del mes.

3. La composición de la comisión de la vigilancia de la manutención será de un/a oficial, un/a maestranza y un/a subalterno/a. Caso de haber embarcado un/a delegado/a del Comité, éste/a pertenecerá, también, a la mencionada comisión. Esta composición, exceptuando al delegado/a del Comité, será rotativa mensualmente. De la composición de esta comisión de vigilancia de la manutención deberá de levantarse Acta, por el/la Capitán/a, y será expuesta en los tablones de anuncios del buque. Ningún tripulante podrá negarse a pertenecer, cuando le corresponda, a la mencionada comisión de vigilancia de la manutención.

4. Se servirán comidas extraordinarias para conmemorar las festividades siguientes: Primero de Mayo, Virgen del Carmen, Navidad y Fin de Año. La cantidad, calidad y tipo de comida para estas festividades, serán de criterio del/a cocinero/a, representantes del personal y comisión de vigilancia de manutención.

5. Se proveerán los frigoríficos de los oficios de la tripulación de surtido de alimentos básico y de primera necesidad, tales como leche, queso, embutidos, galletas, mantequillas, café azúcar, pan, etc.

Artículo 37º. PÉRDIDA DE EQUIPAJE A BORDO.

La Empresa indemnizará al/a tripulante embarcado/a en concepto de pérdida de equipaje, en caso de accidente o siniestro del buque con la cantidad de MIL VEINTIDÓS EUROS CON SETENTA Y CUATRO CÉNTIMOS (1.022,74 EUROS). Cuando el accidente o siniestro sea imputable a negligencia o impericia de algún tripulante, éste dejará de percibir dicha indemnización.

En caso de fallecimiento del/la tripulante, se abonará esta indemnización a la persona que el/la trabajador/a hubiese designado como beneficiaria del seguro de vida regulado en el Art. 24 del presente Convenio.

Artículo 38º. ROPA DE TRABAJO.

1. La ropa de trabajo será por cuenta de la Empresa atendiéndose a lo establecido en las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Aquella, cuya entrega sea de periodicidad anual, deberá entregarse dentro de los dos primeros meses de cada año.

2. El lavado de ropa de cama, toallas y servicio de fonda, correrá a cargo de la Empresa.

3. Todo personal embarcado dispondrá en perfecto uso de los efectos siguientes a entregar por la Empresa, con la periodicidad que el tipo de material requiera y que previa consulta al comité de Empresa se determine (excepto la ropa y calzado de trabajo, que será de periodicidad anual), la cual se detallará en una cartilla que la Empresa habilitará al efecto.

Los Equipos de Protección Individual (EPI's), estarán de acuerdo con lo establecido en el SGI Procedimiento P6.5 Compras de Equipos de Protección Individual (EPI's),

a) OFICIALES DE PUENTE: Dispondrán de dos buzos naranjas, un equipo de o agua completa, un casco, dos pares de guantes de maniobra, linterna y zapatos de seguridad.

b) OFICIALES DE MÁQUINAS: Dispondrán de tres buzos naranjas, un casco, calzado de seguridad, linternas y tres pares de guantes, según necesidad y en cantidad suficiente, y protectores de oídos.

c) CONTRAMAESTRE, MARINEROS/AS DE PUENTE/MÁQUINAS, MARINEROS/AS DE PUENTE Y BOMBEROS/AS: Dispondrán de tres buzos o similares, un equipo de agua, un casco, calzado de seguridad, linternas y guantes en cantidades suficientes.

d) CALDERETAS, MARINEROS/AS DE MÁQUINAS: Percibirán los mismos efectos que los de cubierta, excepto ropas de agua.

e) COCINEROS/AS: Dispondrán de tres camisas blancas, tres pantalones, tres camisetas blancas, seis delantales y calzados de seguridad.

4. ROPA DE ABRIGO: Un chaquetón, tanto para el departamento de cubierta como para el de máquinas, para el personal que realice operaciones de carga/descarga y maniobras, así como para el personal de fonda que realice maniobras.

Cuando el buque navegue por zonas climáticas de frío intenso, se proveerá a los tripulantes que realicen trabajos en cubierta de buzos climatizados.

Artículo 39°. ROPA DE UNIFORMIDAD EN OFICIALES.

Para la adecuada y obligada uniformidad de los mismos, la Empresa les proveerá de camisa blanca, pantalón azul y jersey azul en número suficiente.

Artículo 40°. HABITABILIDAD.

a) **BUQUES EN SERVICIO:** Los representantes del personal, oída la tripulación, harán un informe sobre todos los puntos que afecten a la habitabilidad de los mismos.

En dicho informe se expondrán las posibles soluciones a los aspectos que se consideren deficientes, debiendo remitirse éste, a través del/la Capitán/a, a la Dirección de la Empresa después de la firma del presente Convenio. La Empresa tendrá en cuenta los informes emitidos. En caso de imposibilidad de dar cumplimiento a las peticiones de los informes, la Empresa comunicará al Comité de Flota los fundamentos de su decisión, debiendo éstos ser objeto de examen conjunto por parte de la Dirección y Comité en la primera de sus reuniones periódicas.

b) **CONDICIONES GENERALES:** La tripulación dispondrá a bordo de las suficientes salas de recreo y esparcimiento, dotadas de su correspondiente equipo de televisión, vídeo, música y frigoríficos.

Por cuenta de la Empresa se proveerá a los buques de máquinas necesarias para el lavado de ropa de trabajo y personal de las tripulaciones.

La Empresa, durante la vigencia del presente Convenio, facilitará a cada Buque el montante de TREINTA EUROS (30 euros) por tripulante y año, según cuadro de tripulación mínima, para atenciones de bibliotecas y entretenimientos a bordo. Las cantidades resultantes serán entregadas a cada uno de los Buques, debiendo justificar su empleo los Delegados del Personal.

Se proveerá de taquillas instaladas fuera de los camarotes para la ropa de trabajo siempre que resulte posible.

Se dispondrá de bacas suficientes en las zonas de trabajo y habitabilidad de los tripulantes, siempre que resulte posible.

Se dotará a las cámaras de equipos de música (uno por cada cámara).

Se dotará a las cámaras de equipos de vídeo (uno por cada cámara).

Se dotará a las cámaras de frigoríficos (uno por cada cámara). No se empleará para uso de la cocina del buque ninguno de éstos.

Se dotará de wifi en zonas comunes y camarotes.

Se instalarán Smart TV cuando se deterioren las televisiones existentes en cada buque.

Todos los gastos de instalación, mantenimiento y reparación de todos los aparatos mencionados serán por cuenta de la Empresa.

Artículo 41°. MEDIOS DE TRANSPORTE.

1. **TRANSPORTE EN FONDEADAS:** Cuando un buque fondee en la rada de Santa Cruz de Tenerife, por cualquier causa, sin que exista riesgo que obligue a la tripulación a permanecer a bordo, la Empresa estará obligada

a poner servicio de lanchas, para que el personal pueda desplazarse a tierra al término de su jornada de trabajo. El horario y frecuencia de este servicio estará de acuerdo con los cambios de guardia, llegada y salida del buque.

Cuando el buque se encuentre más de cinco días fondeado más de cinco días en un puerto canario que no sea el de Santa Cruz de Tenerife, se establecerá un servicio de falúa sujeto a disponibilidad.

2. TRANSPORTE EN PUERTOS: Cuando un buque atraque o permanezca en zonas lejanas a la ciudad, de difícil comunicación y que no tengan transportes regulares, se establecerán los correspondientes medios de transporte apropiados a todos los tripulantes, bien entendido que estos habrán de adaptarse al horario de los servicios y frecuencias que se hubieran establecido de acuerdo con los horarios de trabajo a bordo.

Se adecuará el horario y frecuencia del servicio para que pueda trasladarse el mayor número posible de tripulantes por viaje. Tal horario y frecuencia deberá ser establecido por el/la Capitán/a.

No obstante lo anterior, no se realizará servicio de lanchas a las 4:00 AM a no ser que a esa hora se produzcan maniobras de atraques o de fondeo.

Para implementar esta medida es necesario la rotación entre las guardias del personal.

Artículo 42°. PERMANENCIA EN LUGARES INSALUBRES Y EPIDÉMICOS.

Se considerarán puertos insalubres o epidémicos aquellos que así hayan sido declarados por la Organización Mundial de la Salud (OMS), durante el tiempo que haya estado vigente dicha declaración.

Las tripulaciones de los barcos que escalen en dichos puertos, antepuertos, bahías o radas, o que deban realizar ascensiones o descensos por ríos de lugares insalubres y epidémicos, además de la adopción de todos los medios preventivos precisos en orden a garantizar la sanidad a bordo, percibirán como compensación a la permanencia en dichos lugares durante la estancia un incremento del 50 % sobre el salario profesional.

De acuerdo con las informaciones recibidas a través de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y otras fuentes oficiales, el delegado dará por escrito al Capitán un informe de valoración de esta situación.

Durante la navegación o permanencia en la zona comprendida entre el paralelo 20° 30' Norte y el 15° 30' Sur, por los Mandos se procurará minimizar al máximo posible todos los trabajos que se hubieren de realizar en cubierta y máquinas.

Artículo 43°. CAMBIO DE HORARIO.

Cuando un buque se vea precisado a demorar la hora de atraque o desatraque, el/la Oficial de Guardia estará obligado a comunicárselo al personal. Las horas de presencia a partir de las 2 horas por demoras serán abonadas al 100% del valor de la hora extraordinaria, desde las hora fijada de atraque y/o desatraque.

Artículo 44°. ZONA DE GUERRA.

La Empresa, consciente de los riesgos que podrían derivarse en una zona de guerra, entendida esta como aquella que así está definida por la Compañía de Seguros, considerará y en su caso pactará con los/as tripulantes las condiciones que regirían para un posible viaje a la misma, con la contratación de los seguros convenientes y otras coberturas necesarias; y en todo caso respetando la voluntariedad de cada tripulante para realizar el viaje a dicha zona.

Artículo 45°. FORMA DE PAGO DE RETRIBUCIONES.

El pago de las retribuciones se podrá hacer efectivo mediante ingreso en cuenta corriente o en cuenta o libreta de ahorros abierta a nombre del/a tripulante (individual o colectivamente con otra persona), en cualquier establecimiento bancario o caja de ahorros.

Las declaraciones que sobre los puntos anteriores haga cada tripulante se entenderán vigentes hasta que sean modificadas o anuladas por escrito por el propio interesado.

Los gastos ocasionados por las remesas o transferencias de fondos correrán por cuenta de la Empresa.

Artículo 46°. FALTAS Y SANCIONES.

I.. FALTAS EN QUE PUEDEN INCURRIR LOS TRABAJADORES:

1. Concepto. Se considerarán faltas a efectos laborales las siguientes acciones u omisiones, en que puedan incurrir las personas trabajadoras en relación con los trabajos que hayan de realizar o los servicios que deban prestar, o con ocasión o a consecuencia de los mismos.

2. Clasificación. Por razón de su gravedad, atendiendo a la importancia de las faltas, se clasifican en leves, graves y muy graves.

2.1. Faltas leves. Son faltas leves:

a) Las de demora o negligencia en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación en el servicio encomendado.

b) Las de puntualidad inferior a quince minutos, siempre que del retraso no se derive, por la función especial del tripulante, perjuicio para el servicio que haya de prestar, en cuyo caso tendrá la consideración de falta grave o muy grave, según fuese el perjuicio ocasionado.

c) Abandonar, sin motivo justificado, el trabajo.

d) Las discusiones a bordo con los compañeros de trabajo.

e) Incurrir en pequeños descuidos en la conservación de los materiales, útiles o efectos que la persona trabajadora tenga a su cargo.

f) Falta de aseo o limpieza personal que no produzca queja de los/as compañeros/as de trabajo. Si fuese motivo de queja tendrá la consideración de falta grave.

g) Cualesquiera otras de análoga entidad.

2.2. Faltas graves. Se consideran faltas graves:

a) Más de tres faltas de puntualidad en la presentación en el puesto de trabajo no justificadas y cometidas en el periodo de tres meses. Cuando tuviera que relevar a un/a compañero/a, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como falta grave y su repetición muy grave.

b) Negligencia en el trabajo que afecte sensiblemente a la buena marcha del mismo.

c) La imprudencia estando de servicio; si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones del buque, podrá ser considerada como falta muy grave.

d) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio: si implicase quebranto de disciplina que de ella se derivase perjuicio para la Empresa o para los/as compañeros/as de trabajo, podrá ser considerada como muy grave.

e) El no declarar en debida forma la pacotilla. Si como consecuencia de tal omisión se estimase ésta como contrabando, será considerada como falta muy grave.

f) La desconsideración a las autoridades en las relaciones que con éstos tenga que tener el/la tripulante.

g) No usar los EPIS adecuados para cada trabajo.

h) Tenencia de alcohol o drogas a bordo.

i) La repetición de 3 faltas leves dentro de un trimestre, aunque sean de distinta naturaleza.

j) La simulación de enfermedad o accidente.

k) Solicitar permisos o licencias alegando causas no existentes o excederse del tiempo concedido para los mismos.

2.3. Faltas muy graves. Son faltas muy graves:

a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los/as compañeros/as de trabajo, o cualquier otra persona al servicio de la Empresa o en relación de trabajo con ésta.

b) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, mercancías que se transporten, enseres o documentos de la Empresa.

c) La embriaguez o intoxicación por drogas.

d) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, así como revelar a elementos extraños al Armador datos de reserva obligada.

e) Fumar a bordo.

f) La vulneración, por acción u omisión, de lo prescrito en el SGI implantado en la Empresa que le fuere de aplicación a partir de los quince días de su enrolamiento.

g) Desconocimiento de sus funciones en caso de emergencia.

h) La ocultación maliciosa de errores propios que causen perjuicio al buque, Armador o compañeros/as y la ocultación al/a Jefe/a respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causantes de daños graves.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

j) La ausencia de a bordo, no estando libre del servicio, sin permiso del/a Jefe/a respectivo sin causa justificada.

k) No cumplir la orden de fecha prevista para su embarque, sin causa grave que lo justifique.

l) Quedarse en tierra por su culpa, actuando de mala fe, al salir el buque para la mar.

m) Originar frecuentes riñas y pependencias con los/as compañeros/as de trabajo.

n) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

o) La repetición de 3 faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro del periodo de seis meses.

p) Malos tratos de palabra u obra y la falta grave de respeto y consideración a los/as Jefes/as, así como a los/as compañeros/as y subordinados o cualquier otra persona con la que, por razón profesional, deba relacionarse la dotación.

q) La reincidencia en incumplimiento del servicio

r) El abuso de autoridad por parte de los/as Jefes/as o Superiores respecto a los tripulantes que les estén subordinados.

s) El abandono del servicio de guardia sin permiso del mando.

t) La estafa, robo o hurto cometidos dentro del buque.

u) El contrabando de mercancías aun cuando por su naturaleza o circunstancias que concurran no lleguen a constituir delito o falta sancionable por la legislación vigente sobre la materia.

Estarán incurso en el párrafo anterior los que no declaren en debida forma la pacotilla cuando, como consecuencia de tal omisión, se estime esta como contrabando así como los que conduzcan paquetes, carta o encargos por pequeños que sean, cuando por ello pueda incurrirse en el mencionado delito.

v) Toda vulneración del respeto a la dignidad o acción de acoso laboral y/o sexual, tendrá la consideración de circunstancia agravante cuando la conducta o comportamiento infractor se lleve a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

w) Imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas y órdenes sobre seguridad y salud en el trabajo sí con tal infracción se produce grave riesgo para los/as trabajadores/as, buque o instalaciones.

x) Encontrarse Capitán/a y 1º Oficial o Jefe/a de Máquinas y 1º Of. de Máquinas fuera del buque, simultáneamente.

II. SANCIONES A LOS TRABAJADORES.

a) Por faltas leves. Las sanciones que puedan imponerse por faltas leves serán las siguientes:

Amonestación verbal

Amonestación por escrito

b) Por faltas graves. Por faltas graves podrán imponerse alguna de la siguiente sanción:

Pérdida de empleo y sueldo de hasta un mes.

c) Por faltas muy graves. Las sanciones correspondientes a las faltas muy graves son:

Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.

Rebaja de categoría.

Despido.

III. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

a) Con carácter previo a la imposición de sanciones por faltas graves, la Empresa comunicará por escrito a la persona afectada, mediante un pliego de cargos los hechos considerados como falta, la persona trabajadora dispondrá de un plazo de cinco días desde la comunicación para presentar pliego de descargo, con cuya recepción la Empresa notificará lo que proceda.

b) Con carácter previo a la imposición de sanciones por faltas muy graves, la Empresa comunicará por escrito a la persona afectada, mediante un pliego de cargos, así como informará al Comité de Empresa y a la Sección Sindical correspondiente si la hubiese, la persona trabajadora dispondrá de cinco días desde la comunicación para presentar pliego de descargo con cuya recepción la Empresa notificará lo que proceda.

c) Contra la resolución sancionadora cabe interponer las correspondientes acciones legales ante la Jurisdicción Laboral.

IV. PRESCRIPCIÓN DE FALTAS.

Las faltas leves prescribirán a los 45 días, a contar desde la fecha en que fueron cometidas o desde que el Armador o su representante legal haya tenido conocimiento de las mismas; las graves, a los cuatro meses, y a los seis meses, las muy graves, si en tales plazos no se procede a la imposición de sanción o a la apertura de expediente.

CAPÍTULO X

NORMATIVA SINDICAL

NORMA I.

Los/as tripulantes que resulten elegidos como miembros del Comité de Empresa ejercerán sus funciones sindicales representativas con toda libertad, durante el tiempo para el que fueren elegidos, a salvo de sus obligaciones de trabajo.

El ejercicio de estas funciones se concreta en las siguientes facultades:

1. Expresar con entera libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de representación sindical.
2. Reunirse con el resto de la tripulación para deliberar sobre temas de actividad sindical, en la forma prescrita en la legislación vigente.
3. Promover las acciones a que haya lugar para la defensa de los derechos o del interés sindical de sus representados.
4. Ser protegido contra cualquier caso de usurpación, abuso o injerencia que afecte al ejercicio de su función.

NORMA II.

1- Los delegados de los tripulantes dispondrán de una reserva de veinte horas laborales retribuidas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación, las cuales podrán ser acumuladas en cómputo mensual entre los mismos. El disfrute de las horas sindicales necesitará de un preaviso de 48 horas para la cobertura del sustituto.

2. Cuando la actuación de un miembro del Comité de Empresa, realizada fuera del centro de trabajo, suponga gestión en defensa de los intereses de sus representantes en el buque y se ejerza ante la Empresa o ante la Autoridad Laboral, previa citación de ésta, se considerará que se encuentra en situación asimilada a la comisión de servicios, percibiendo la totalidad de los devengos que le correspondiera percibir en tal situación.

NORMA III.

DERECHOS Y FUNCIONES:

1. Vigilar el estricto cumplimiento de las normas laborales reglamentarias o pactadas, especialmente las relativas a jornadas, vacaciones y horas extraordinarias.
2. Integrarse en la comisión sobre la manutención a bordo, y de seguridad e higiene.
3. No ser transbordado contra su voluntad en tanto dure el ejercicio de su cargo sindical.
4. Convocar la asamblea de buque por propia iniciativa o cuando se lo solicite un tercio de la tripulación.
5. Utilizar todos los servicios de impresión, comunicación y oficina de a bordo para el desarrollo de sus funciones sindicales en orden a las relaciones laborales de la Empresa, si fuera necesario, previa autorización del/a Capitán/a, que procurará concederla si no perjudica el normal desarrollo de los servicios oficiales.
6. Sin perjuicio de los derechos de información, audiencia y consulta legalmente establecidos:
 - Ser informado por escrito sobre sanciones impuestas a los tripulantes por faltas graves e informar sobre las faltas muy graves tal y como dispone el artículo 39.
 - Recibir información semestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
 - Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos
 - Emitir informe, con carácter previo a su ejecución por la Empresa:
 - a) Sobre las reestructuraciones de plantilla, venta y puesta en situación de fuera de servicio o cambio de bandera de los buques.
 - b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c) Planes de formación profesional de la Empresa.
 - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
 - Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte el volumen de empleo.
 - El empresario facilitará el Comité el modelo o modelos de contrato de embarque que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, ante la Autoridad Laboral competente.. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

7. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y de empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor; formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el Artículo 19º del Estatuto de los Trabajadores.

8. Participar en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

9. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en el Convenio Colectivo.

10. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

11. Ejercer como órgano colegiado, acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

12. Ejercer aquellas otras funciones que se le asignen específicamente en este Convenio.

13. El Comité de Empresa, con una periodicidad de dos meses, se reunirá con una representación de la Dirección, para tratar de todos aquellos asuntos que en cada momento puedan plantearse.

14. Dispone de un tablón de anuncios en cada uno de los buques, debiendo publicitarse en el mismo las comunicaciones recibidas a bordo para su general conocimiento por parte de la tripulación.

NORMA IV.

Los tripulantes podrán ejercer su derecho de asamblea previo aviso al/a Capitán/a del buque, con sujeción a la normativa reguladora de dicho derecho.

La asamblea no entorpecerá las guardias ni turnos de trabajo quedando en todo caso a salvo la seguridad del buque y su dotación.

El Delegado del Comité que esté en el buque será el responsable de su normal desarrollo.

NORMA V.

Durante la estancia del buque en puerto o aprovechando el servicio de enlace con tierra establecido por el buque caso de estar fondeado, los representantes de los sindicatos legalmente constituidos y que cumplan con los requisitos para ello legalmente establecidos, y una vez acreditada su condición ante el/la Capitán/a u Oficial de guardia, podrán efectuar visita a bordo a fin de cumplir sus misiones y siempre que ello no obste el cumplimiento de las guardias y turnos de trabajo.

NORMA VI.

Las partes firmantes del presente Convenio asumen la obligación y el derecho de adecuarse en todo momento a la legislación que regule la materia objeto del presente Capítulo.

CLÁUSULA ADICIONALES

PRIMERA: Para el caso que con posterioridad a la firma del presente convenio, entrara en vigor alguna normativa de aplicación que limitara el número máxima de horas a realizar por debajo de las consideradas incluidas en el salario base, éstas se adecuarán proporcionalmente en la incidencia que este hipotética límite pudiera determinar.

SEGUNDA: La Empresa realizará esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dentro de un plan dirigido a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigente en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

TERCERA. Atendiendo a las especiales características de la actividad de Distribuidora Marítima Petrogás, en cuanto a la distribución de jornada como al lugar de prestación de servicios, se establecen las siguientes medidas de conciliación de la vida familiar:

- Adscripción al tráfico marítimo canario al personal que hasta el momento de la firma del presente convenio se encuentra adscrito al mismo, si así es solicitado por el trabajador.
- Posibilidad para aquellos trabajadores, no asignados al tráfico marítimo canario, de fijar periodos de embarque y vacaciones diferentes al establecido en el artículo 24.

CUARTA. Al personal que esté de alta en la compañía a la fecha de la firma del presente convenio, se acuerda el abono del importe que resulte de aplicar un 2,08% sobre las tablas salariales de 2017 en función de la antigüedad de cada persona trabajadora. Este importe se abonará mediante un único pago en la nómina siguiente a la fecha de aprobación del presente convenio. •

ANEXO I TABLAS SALARIALES 2022

Tablas para coeficiente 0,65

Categoría	Salario Anual	Salario Mes	Hora Extra	Plus Guardia
Capitán/a	59.657,73 euros	4.261,27 euros	26,31 euros	
Jefe/a Maquinas	56.838,45 euros	4.059,89 euros	25,00 euros	
1º Ofi. Puente	41.287,07 euros	2.949,08 euros	22,67 euros	
1º Ofi. Maquinas	41.287,07 euros	2.949,08 euros	22,30 euros	
2º Ofi. Puente	35.883,00 euros	2.563,07 euros	17,84 euros	
2º Ofi. Maquinas	35.666,83 euros	2.547,63 euros	17,84 euros	
3º Oficial	29.181,96 euros	2.084,43 euros	15,66 euros	
Bombero/a	25.073,78 euros	1.790,98 euros	13,26 euros	
Contraestre	18.373,82 euros	1.312,41 euros	13,26 euros	1,59 euros
Caldereta	18.373,82 euros	1.312,41 euros	13,26 euros	1,59 euros
Marinero/a de Puente	16.212,20 euros	1.158,01 euros	8,79 euros	1,45 euros
Marinero/a de Maquina	16.212,20 euros	1.158,01 euros	8,79 euros	1,45 euros
Cocinero/a	22.882,50 euros	1.634,46 euros	13,26 euros	1,59 euros

Tablas para coeficiente 1

Categoría	Salario Anual	Salario Mes	Hora Extra	Plus Guardia
Capitán/a	48.859,74 euros	3.489,98 euros	26,31 euros	
Jefe/a Maquinas	46.550,73 euros	3.325,06 euros	25,00 euros	
1º Ofi. Puente	33.814,14 euros	2.415,30 euros	22,67 euros	
1º Ofi. Maquinas	33.814,14 euros	2.415,30 euros	22,30 euros	
2º Ofi. Puente	29.388,20 euros	2.099,15 euros	17,84 euros	
2º Ofi. Maquinas	29.211,17 euros	2.086,52 euros	17,84 euros	
3º Oficial	23.900,68 euros	1.707,15 euros	15,66 euros	
Bombero/a	20.535,45 euros	1.466,82 euros	13,26 euros	
Contraestre	15.048,18 euros	1.074,87 euros	13,26 euros	1,59 euros
Caldereta	15.048,18 euros	1.074,87 euros	13,26 euros	1,59 euros
Marinero/a de Puente	14.000,00 euros	1.000,00 euros	8,79 euros	1,45 euros
Marinero/a de Maquina	14.000,00 euros	1.000,00 euros	8,79 euros	1,45 euros
Cocinero/a	18.740,78 euros	1.338,63 euros	13,26 euros	1,59 euros